

**PENGARUH PELATIHAN, UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG DI DESA MARGODADI,
SEYEGAN, SLEMAN, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh :

VITA LALASARI

NIM. 11133200017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA**

2016

**PENGARUH PELATIHAN, UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG DI DESA MARGODADI,
SEYEGAN, SLEMAN, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**Oleh :
VITA LALASARI
NIM. 11133200017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA
2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH PELATIHAN, UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG DI DESA MARGODADI, SEYEGAN, SLEMAN, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



Skripsi oleh Vita Lalasari ini
Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diuji:

Yogyakarta, 30 Januari 2016

Pembimbing



Saptaningsih Sumarmi, SE, MM
NIS. 19731022 199710 2 001

PENGESAHAN DEKAN PENGUJI SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG DI DESA MARGODADI,
SEYEGAN, SLEMAN, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh:

VITA LALASARI

NIM. 11133200017

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 23 Februari 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

Nama

Tanggal


Ketua : Hari Purnama, SE, MM

Sekretaris : Arista Natia Afriany, SE, M.BA

Penguji I : Lilik Siswanta, SE, MM

Penguji II : Saptaningsih Sumarmi, SE. MM

Tanda tangan



Yogyakarta, 23 Februari 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Yogyakarta

Dekan,



Hari Purnama, S.E, M.M

NIP. 19620221199531004

PERNYATAAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Vita Lalasari

NPM : 11133200017

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Upah terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Industri genteng di Desa Margodadi, Seyegan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan pekerjaan saya sendiri , bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau hasil pemikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini Hasil jiplakan, dikenakan sanksi sesuai dengan berat ringannya tindakan plagiasi yang dilakukan. Sanksi dapat berupa perbaikan skripsi dan ujian ulang, melakukan penelitian baru atau bahkan pencabutan ijazah S1.

Yogyakarta, 23 Februari 2016

Yang membuat pernyataan



Vita Lalasari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. Allah tidak akan menguji seseorang melebihi kekuatannya.
(Al-Baqarah :286)
2. Kehidupan adalah pulau kecil yang berbatu harapan, berpohon mimpi, berbunga kesunyian, bermusim dahaga ditengah-ditengah lautan keterasingan dan kesendirian.
(Kahlil Gibran)
3. “Dan ALLAH mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu apapun, dan Dia memberi kamu Pendengaran, penglihatan dan hati agar kamu bersyukur ”
(Q.S. AN Nahl ayat 78)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk

1. Allah SWT, yang selalu melancarkan dan memudahkan saya.
2. Suamiku Ruly Saputra yang selalu mendukung dan mendoakan ku
3. Anakku Nizam Azka Nugraha yang selalu mendoakan.
4. Bapak Mujari, Ibu Santi yang telah sabar, mendukung, mendidik dan membesarkanku hingga sampai sekarang, terima kasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada anakmu tercinta.
5. Teman-teman seangkatan dan teman-teman kantor yang selalu mendukung dan memberi semangat.
6. Sahabatku tercinta Rurin Utami, Sinta, Nurti yang membantu menyelesaikan skripsiku.
7. Bu Saptaningsih Sumarmi, SE.MM yang selalu sabar membimbingku.
8. Almameterku Universitas PGRI Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji hanya bagi Allah SWT semata, atas berkah serta hidayah-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Upah terhadap Produktivitas kerja karyawan Industri Genteng di Desa Margodadi, Seyegan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari semua pihak, oleh karena itu perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Buchory MS, M.Pd Rektor Universitas PGRI Yogyakarta
2. Hari Purnama, SE, MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta
3. Lilik Siswanta, SE, MM. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta
4. Saptaningsih Sumarmi, SE, MM, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Subandi, selaku Bapak kepala Desa Margodadi .
6. Karyawan Industri Genteng di Desa Margodadi, Seyegan, Sleman, Yogyakarta yang telah membantu dalam memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi.

7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas PGRI yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan selama menuntut ilmu.
8. Teman-teman di universitas PGRI dan juga semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Peneliti tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa dorongan, pengertian, doa dan juga bantuan dari keluarga, secara khusus peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua dan suamiku yang senantiasa memotivasi sehingga menumbuhkan semangat peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, namun demikian diharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca semua.

Yogyakarta, 30 Januari 2016

Peneliti

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan antar pelatihan (X_1), Upah (X_2), terhadap produktivitas kerja karyawan, , serta mengetahui apakah kedua pengaruh tersebut secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian dilakukan pada Industri genteng di Desa Margodadi pada bulan Oktober sampai dengan bulan November 2015. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.. Populasi dari penelitian adalah seluruh dari karyawan Industri genteng sebanyak 80 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji t dan uji F dengan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan pengolahan data dengan uji t menunjukkan pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4,410 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Upah (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,203 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Hasil uji F hitung sebesar 17,395 dan nilai signifikansi 0,000 artinya bahwa variabel pelatihan (X_1), upah (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y). R^2 diperoleh sebesar 0,357 artinya bahwa sebesar 35,7% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X_1), Upah (X_2), sedangkan 64,3 % dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Upah dan Produktivitas

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the effect of relationship between training (X1) and Wages (X2) to the productivity of employees, and determine whether both of these influences simultaneously (together) affect the productivity.

The study was conducted in the Roof-Tile Industry in the Margodadi village sub districts of Sayegan district of Sleman Province of Yogyakarta Special Region in October until November 2015. This study is a Quantitative Research.

The population of the study is the whole of the Roof-Tile Industry employees consist of 80 people. Data Collecting using questionnaire. The analysis technique used is Regression Analysis followed by t-test and F-test with a significance level of 0.05.

Based on t-test data processing showed training (X1) have a positive influence and significantly affect to productivity (Y) with the t-value of 4.410 and value of 0.000. And Wages (X2) has a positive and significant impact on productivity (Y) with a value of t-count 2.203 and a significance value of 0.032. The test results F-count equal to 17.395 and the value significance of 0.000 means that the training variable (X1), wages (X2), simultaneously affect significantly to productivity (Y). R² obtained was 0.357 that 35.7% labor productivity is influenced by training variable (X1) and wages (X2), while 64.3% are influenced by another independent variable out of the study.

Keywords: Training, Wages and Productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Peneliti	5
F. Manfaat Hasil Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	6
1. Pengertian Manajemen	6
2. Definisi Pelatian.....	7

3. Tujuan Pelatian.....	9
4. Metode Pelatian.....	11
5. Definisi Upah	14
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah	16
7. Sistem Upah	17
8. Pengertian Produktivitas	18
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	19
10. Penelitian Terdahulu	22
11. Kerangka Berfikir.....	23
B. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat	25
B. Variabel Penelitian	26
C. Jenis dan Metode Pengumpulan data	29
D. Instrumen peneliti.....	30
E Teknik Analisis Data	32
BAB IV. HASIL PENELITIAN DATA PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	36
B. Analisis Data	42
C. Pembahasan.....	47
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	49
B. Implikasi.....	50
C. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Pedoman Interpretasi koefisien Korelasi	33
Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Kelompok Jenis Kelompok	37
Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur.....	38
Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Kelompok Pendidikan.....	38
Tabel 5. Karakteristik Responden Menurut Kelompok Masa Kerja	39
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	40
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Upah	40
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas	41
Tabel 9. Hasil Uji Coba Reliabilitas	42
Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	43
Tabel 11. Hasil Analisis Uji t	45
Tabel 12. Hasil Analisis Uji F	46
Tabel 13. Hasil Analisis Uji R.....	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian

Lampiran 2. Lembar Kuesioner

Lampiran 3. Jawaban Responden Uji Instrumen

Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Data Karakteristik Responden

Lampiran 6. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dengan penerapannya di segala bidang telah membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja, serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, pada hakikatnya kemajuan tersebut tidak terlepas dari peran tenaga kerja. Sehingga teknik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi merupakan tugas penting yang harus dilakukan oleh setiap pelaku industri.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia tepat akan bisa menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Berbagai studi sudah banyak dilakukan tentang faktor – faktor tersebut, diantaranya motivasi, upah, pelatihan, pendampingan, disiplin, pengalaman dan sebagainya. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pelatihan karyawan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan industri itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam,

jumlah pengangguran yang banyak membuat perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah.

Upah sendiri merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dan menunjang bagaimana karyawan dapat meningkatkan hasil produktivitas hasil industri. Sebagai contoh apabila nilai upah yang diberikan pemilik atau pengelola industri tidak sebanding dengan hasil kinerja karyawan tentu mereka akan melakukan hal yang sama, yaitu dengan bermalas-malasan atau bahkan sampai dengan kegiatan mogok kerja.

Dengan dasar itulah pemilik industri harus berkontribusi secara nyata untuk tetap meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan begitu kinerja dan produktivitas juga pasti meningkat. Dengan adanya peningkatan kinerja dan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang sangat besar seperti keuntungan yang diperoleh pemilik industri.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk menunjang peningkatan produktivitas ini ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhinya. Karena terbatasnya waktu, maka penulis di sini hanya

akan membahas pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan serta pemberian upah dan kesejahteraan karyawan untuk peningkatan hasil industri. Karena dengan adanya pelatihan tentu kecakapan dan ketrampilan karyawan akan meningkat dan harus diimbangi dengan peningkatan upah karyawan sehingga produktivitas kerja tercapai.

Dari berbagai alasan tersebut, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk memilih judul : **“PENGARUH PELATIHAN, UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GENTENG DI DESA MARGODADI, SEYEGAN, SLEMAN, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.”**

B. Identifikasi Masalah

Dalam era globalisasi, kebutuhan Sumber Daya Manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri lagi. Di Desa Margodadi terdapat persaingan Industri yang ketat yang memaksa dan mengharuskan setiap orang untuk menunjukkan kemampuan kinerjanya. Berdasarkan pengamatan peneliti, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja industri genteng di Margodadi antara lain adanya Kondisi penduduk yang sangat besar dengan daya dukung ekonomi yang terbatas, pendidikan rendah, bantuan dari pemerintah, pelatihan, upah dan motivasi kerja.

C. Pembatasan Masalah

Karena terbatasnya waktu, maka penulis membatasi permasalahan penelitian, dimana hanya akan meneliti mengenai pengaruh pelatihan, upah terhadap produktifitas kerja karyawan pada industri genteng di Desa Margodadi.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Genteng di Desa Margodadi ?
2. Apakah upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Genteng di Desa Margodadi ?
3. Apakah pelatihan dan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Genteng di Desa Margodadi ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Genteng di Desa Margodadi.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan Genteng di Desa Margodadi.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan Genteng di Desa Margodadi.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Bagi pelaku bisnis peneliti ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam rangka meningkatkan produktivitas dari usaha yang dikembangkan. Dengan demikian, pelaku UMKM dapat memahami dan mengetahui kondisi usaha yang sedang mereka jalankan dengan melihat potensi dan keterampilan yang ada.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang Pelatihan, upah terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya baik dari kalangan mahasiswa maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Dari penelitian ini diharapkan pula dapat membangkitkan minat dan semangat peneliti lainnya untuk melakukan riset dengan variabel yang lebih banyak.